Sonecom
L'analyste du social

Tremplin vers une vie active

12 octobre 2012

Les leviers de la réussite de l'insertion socioprofessionnelle

Etude initiée par le CSEF de Tournai-Ath-Lessines

Partenaires de l'étude

- CPMS CF de Tournai
- CPMS libre 1 de Tournai
- CPMS Spécialisé libre de Tournai
- CIEP - HO
- SAS – HO
- Mode d'emploi asbl – Wallonie picarde
- L'Envol - CPAS de Péruwelz
- CERAT asbl
- Lire & Ecrire - HO
- Déclic emploi asbl

Objectifs de l'étude

- ***Recueil de leviers à la réussite de l'insertion socioprofessionnelle*** dans le cas des personnes ayant connu de grandes difficultés durant leur scolarité et ayant bénéficié de l'intervention d'une structure d'accompagnement ou de formation de type CPMS/SAS ou organisme d'ISP (en Wallonie picarde)
- Identifier (via une approche qualitative) des indicateurs pertinents auprès de personnes ayant connu un tel parcours et dont on peut considérer qu'elles se trouvent aujourd'hui en situation d'insertion professionnelle
- Mettre en évidence les facteurs favorables et dégager des pistes pour améliorer les dispositifs existants, à destination des décideurs et opérateurs des secteurs concernés

Population de référence

- Individus correspondant aux critères d'éligibilité suivants:
  - Ex-bénéficiaire d'un dispositif dont le siège est situé dans une des communes du territoire couvert par le CSEF de T-A-L (sous-région)
  - Ayant quitté (prématurément ou non) le dispositif depuis 1 à 5 ans
  - Résidant en Belgique
  - N'étant titulaire ni du CESS ni du Certificat de Qualification (càd CQ6 ou CQ4 pour l'Ens. Spécial) ou dont le diplôme n'est pas reconnu en CF
  - Occupant actuellement ou ayant récemment occupé un emploi (min. à mi-temps) quel que soit le statut (en excluant Art.60, CAP et PFI)
  - Ayant occupé un tel emploi (avec assimilation période Art.60, CAP et PFI) au min. durant 6 mois au cours des 2 dernières années et au min. durant 3 mois sans interruption au cours de l'année écoulée
  - Sans limites en termes d'âge ou de genre

Paradigme de l'approche par les *capabilités* (Sen)

Capabilité =

« Tout ce qu'une personne est capable de faire et d'être »

« Pas uniquement ce que peut une personne, mais aussi ce qu'elle doit pouvoir »

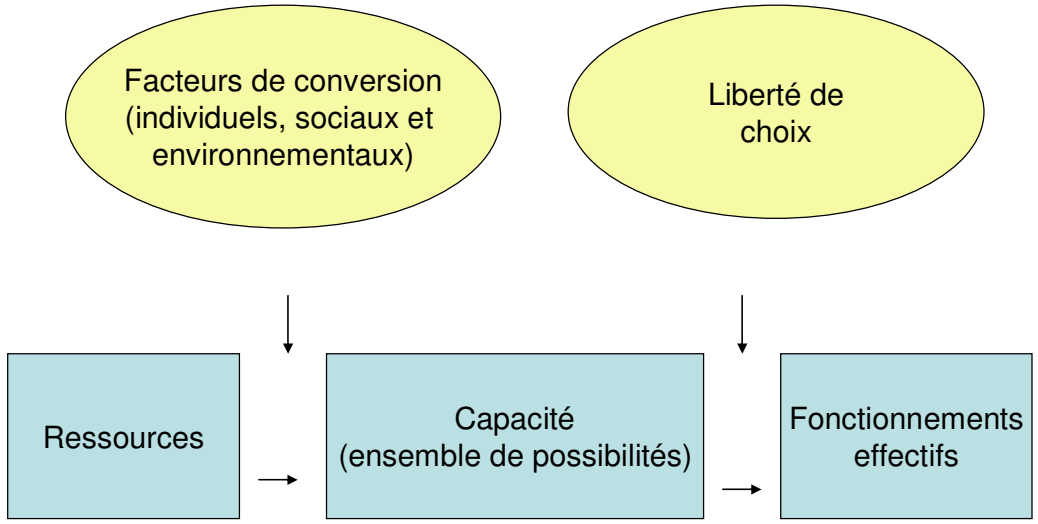
- Cette théorie met en évidence le rôle des ***facteurs de conversion*** pour qu'un individu valorise les ***ressources*** mises à sa disposition et développe des ***capabilités*** (requises comme préalable à tout ***fonctionnement***)

  > phase de formation des *capablilités*

- Pour que l'individu parvienne à concrétiser des ***fonctionnements*** (= des réalisations concrètes dans sa vie), le modèle intègre aussi l'influence de la ***liberté de choix*** (entre des cours de vie alternatifs valorisés)

  > phase de réalisation des *capablilités*

Modèle synthétique de l'approche par les *capabilités* (Sen)



Référence pour l'étude :

***La liberté au prisme des capacités. Amartya Sen au-delà du libéralisme*, sous la dir. de J. DE MUNCK et de B. ZIMMERMANN, coll. *Raisons pratiques*, Paris, Editions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences sociales, 2008**

> dont les articles :

- J. DE MUNCK, *Qu'est-ce qu'une capacité ?*
- N. FAVARQUE, *Faire surgir des faits utilisables*
- B. ZIMMERMANN, *Capacités et enquête sociologique*

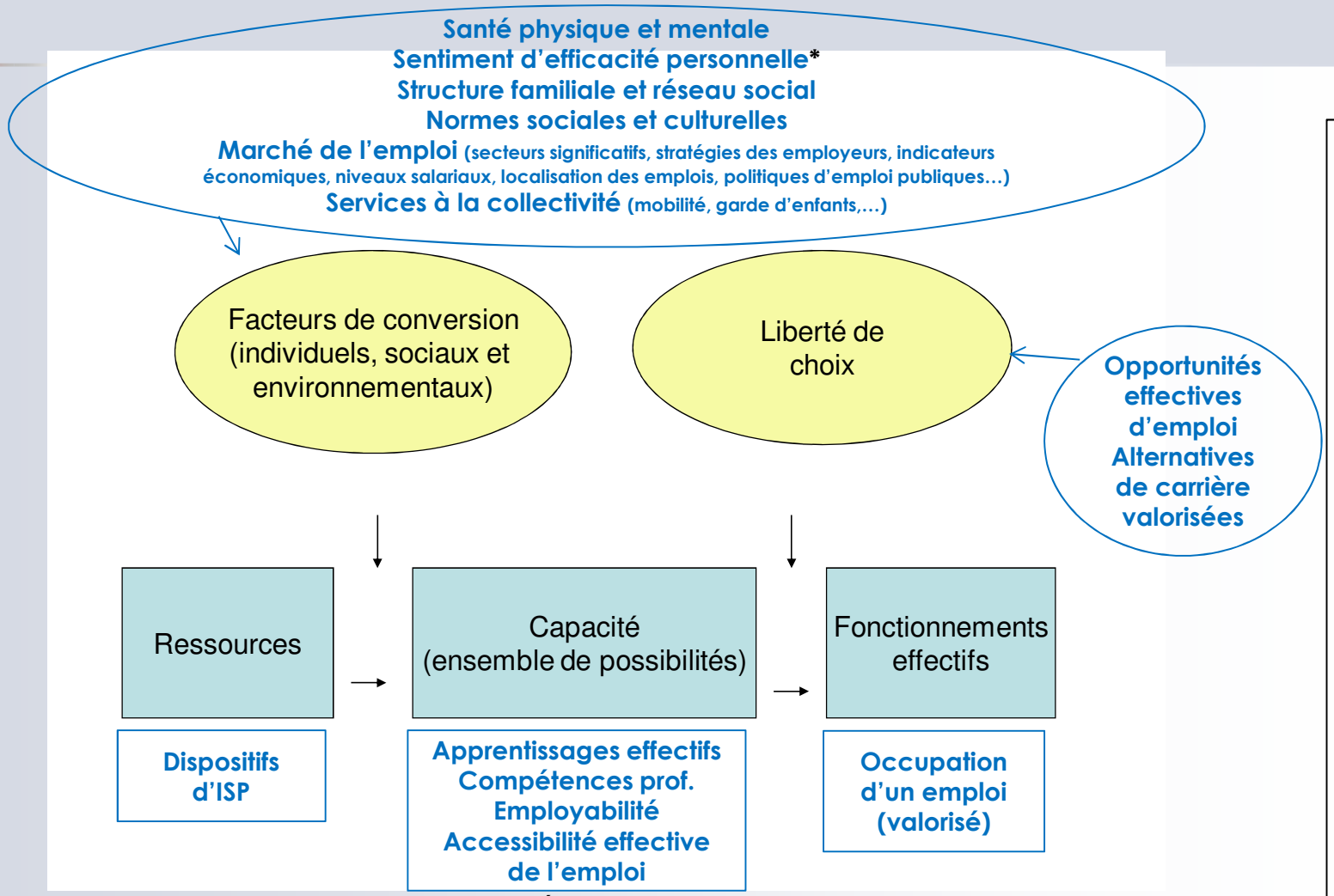
Mobilisation de l'approche par les *capabilités* pour cette étude

- Approche qui peut être mobilisée comme cadre interprétatif pour l'étude des contextes de formation / insertion
- Les obstacles que les individus rencontrent sont inégaux. L'emploi est un bien rare qui, sans traitement différencié, risque de rester hors de la portée des plus faibles

  > Invite à déployer des politiques d'insertion réellement *capabilisantes* et non exclusivement *ressourcistes* (qui enjoignent à l'autonomie sans réelle liberté)

  > procédures favorisant la *conversion* des *ressources*
- La *base informationnelle* de l'analyse (espace d'investigation) est large : non centration sur des facteurs « internes » aux individus
- Intérêt pour le *cours de vie* des individus (trajectoires, stratégies personnelles)

Opérationnalisation du modèle au cas à étudier


Santé physique et mentale
Sentiment d'efficacité personnelle*
Structure familiale et réseau social
Normes sociales et culturelles
Marché de l'emploi (secteurs significatifs, stratégies des employeurs, indicateurs économiques, niveaux salariaux, localisation des emplois, politiques d'emploi publiques…)
Services à la collectivité (mobilité, garde d'enfants,…)
Facteurs de conversion (individuels, sociaux et environnementaux)
Liberté de choix
Opportunités effectives d'emploi
Alternatives de carrière valorisées
Ressources
Capacité (ensemble de possibilités)
Fonctionnements effectifs
Dispositifs d'ISP
Apprentissages effectifs
Compétences prof.
Employabilité
Accessibilité effective de l'emploi
Occupation d'un emploi (valorisé)

* Conviction d'être en mesure d'accomplir les étapes pour parvenir à un but. Selon Bandura, il dépend de quatre facteurs : l'existence de réussites antérieures, les expériences « vicariantes », les encouragements extérieurs, l'état émotionnel dans l'action.

Hypothèses de travail

- Les individus ayant connu l'échec scolaire et qui bénéficient d'un dispositif d'ISP accèdent à une insertion professionnelle (valorisée par eux) si :
  - des facteurs (individuels, sociaux et environnementaux) leur permettent de convertir les ressources à leur disposition en capacités réelles
  - ils disposent d'une liberté de choix entre plusieurs opportunités professionnelles (valorisées par eux)

Guide d'entretien

- « L'entretien concerne votre parcours depuis votre jeunesse jusqu'à présent. Il peut durer d'une heure à une heure trente. Tous vos propos seront traités de façon anonyme. Ils nous serviront, avec ceux de nombreuses autres personnes, à analyser les parcours de vie de travailleurs de la région. Je vous demande s'il est possible d'enregistrer uniquement pour faciliter mon travail. » Eventuelle explication complémentaire.

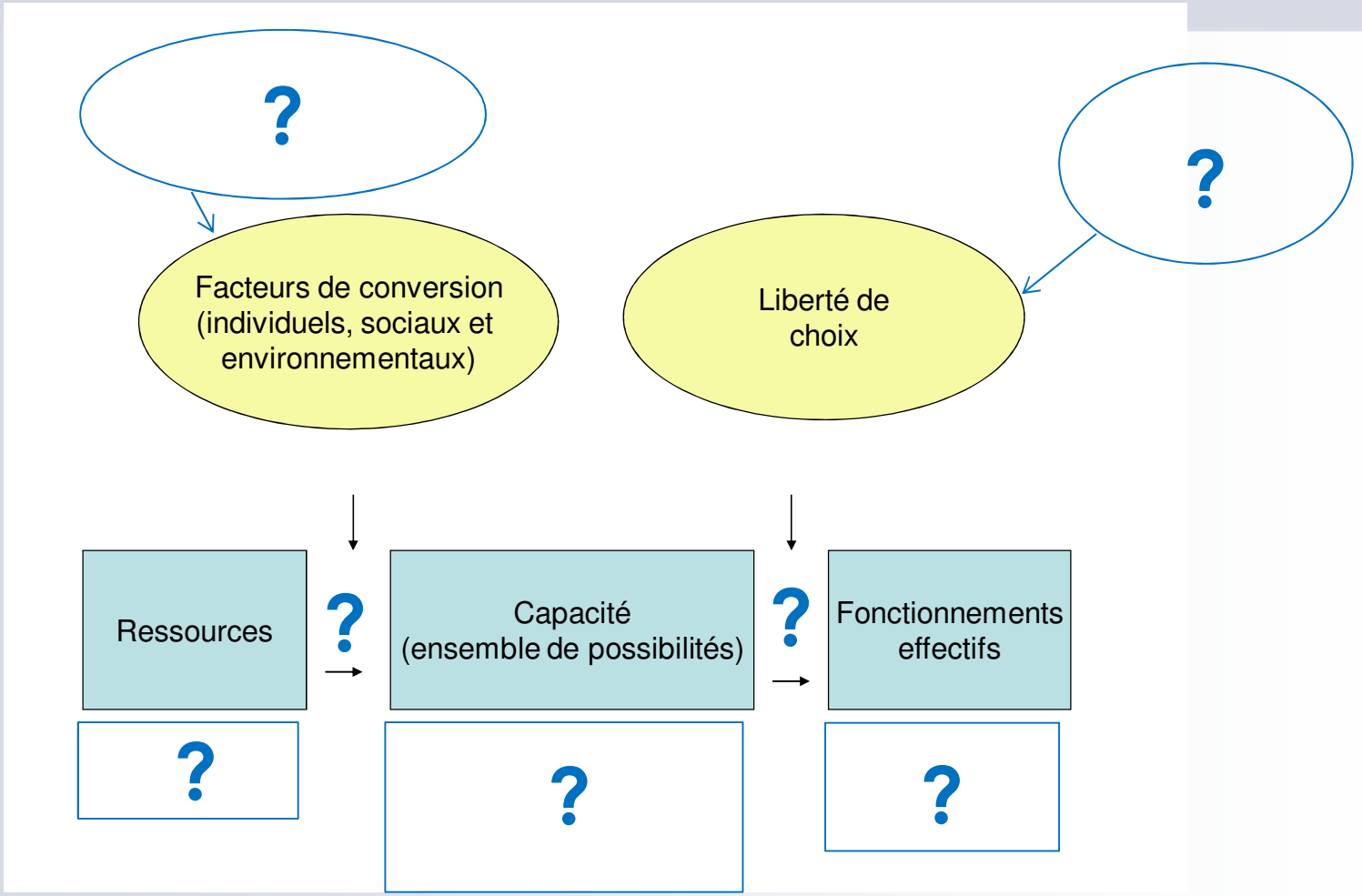
- **Pouvez-vous m'expliquer votre emploi actuel (ou récent) ? Comment cela se passe-t-il au quotidien ? Et dans vos (éventuels) emplois précédents ?**
- **Quels ont été pour vous les événements déclencheurs, les « déclics » positifs qui vous ont amené à l'emploi ?**
- **Vos souhaits professionnels ont-ils évolué au cours des années ? En quoi ?**
- **Comment décririez-vous votre mode de vie ? Au quotidien, au plan familial, relationnel, des loisirs. A-t-il évolué au fil du temps ?**
- **Comment décririez-vous la famille dont vous provenez ?**
- **Quels ont été les événements marquants de votre vie ? En général. Durant la période scolaire. Ensuite.**
- **Comment s'est déroulée votre scolarité ? Primaire puis secondaire.**
- **Quelles possibilités d'emploi avez-vous eues depuis votre sortie de l'école ?**
- **A un moment de votre parcours, vous avez fréquenté le {dispositif}. Pouvez-vous m'en parler un peu ? Comment vous y êtes arrivé(e), comment ça s'est passé là-bas.**
- **Qu'avez-vous retiré de votre passage au {dispositif} ?**
- **Que regrettez-vous ou critiqueriez-vous suite à votre expérience au {dispositif} ?**
- **Avec le recul, que feriez-vous différemment pour préparer votre vie professionnelle si c'était à refaire ?**
- **Comment voyez-vous à présent votre avenir professionnel ?**
- **Y a-t-il des choses que vous aimeriez ajouter à propos de tout ceci ?**
- **Remerciement.**

- Chaque axe de questionnement est à creuser au maximum avec l'individu interviewé, à partir des réponses premières qu'il formule. Les énoncés sont volontairement très généraux et « ouverts » ; on entre dans le concret, on invite au narratif, sur la base des réponses premières.
- Les axes de questionnement peuvent être spontanément abordés par l'individu interviewé ; dans ce cas on s'adapte à la suite logique de son récit (l'ordre des axes de questions dans le guide peut, de ce fait, être modifié).
- L'interviewer garde à l'esprit les multiples indicateurs qui l'intéressent mais ne les aborde lui-même que si nécessaire (si une dimension importante n'est pas évoquée spontanément par l'individu interviewé).

Entretiens semi-directifs approfondis

			Type de dispositif				Totaux	
			SAS et CPMS		Autres			
		Genre	Fê	Hô	Fê	Hô		
		Milieu de vie						
Composition familiale	Isolé ou en couple sans enfant	Urbain	1	2	2	2	*7*	9
		Rural			1	1	2	
	En couple avec enfant(s)	Urbain			1	1	2	2
		Rural						
	Seul avec enfant(s)	Urbain			4		*4*	5
		Rural			1		*1*	
Totaux			*1*	*2*	*9*	*4*	***16***	
			3		*13*			

Enseignements tirés de l'étude



Public concerné

- PROFIL ET SITUATION ACTUELLE

  Enjeu actuel de mobilité

  Si enfants > conditionnent fortement l'existence / investissement fort

- RESSOURCES DES INDIVIDUS
  - Background personnel et familial

  Passé fréquemment « lourd » (isolement, violence, maladie…)

  Faiblesse du socle familial, voire poids

  Adolescents souvent livrés à eux-mêmes
  - Parcours scolaire

  Perturbé par le privé

  « Essai non transformé » (rendez-vous manqué entre eux et l'école)

  Désinvestissement progressif

  Incompréhension mutuelle
  - Expériences professionnelles

  Expériences précaires/chaotiques ou éprouvantes (manque de respect)

  Perturbées par le privé chez les femmes

  Compétences parallèles

Recours aux dispositifs-ressources

- VECU DES DISPOSITIFS AU PLAN GENERAL DONT ORGANISATIONNEL
  - **Effet moins marquant en cas de rencontres ponctuelles**
  - **Accès à l'ISP parfois aléatoire**
  - **Plus-value claire reconnue à l'ISP**
  - **Dimension collective**
- VECU DE L'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUALISE
  - **Sentiment d'être « abonné » aux spécialistes, pour certains**
  - **Accompagnement généralement très apprécié (incarnation)**
  - **Appréciation de l'approche empathique, *adhocratique* (pas de solution toute faite)**
  - **A contrario, sentiment négatif en cas de « pilotage »**
- APPORT DES STAGES ET DE L'IMMERSION SUSCITEE
  - **Aspect fondamental**
  - **Expériences négatives comme positives aident à se positionner**
  - **Faire la preuve de ses capacités et compétences / se faire (re)connaitre**
  - **Importance de l'aiguillage, de l'introduction par l'ISP dans le monde du travail**

Facteurs de conversion des ressources en *capabilités*

- FACTEURS ENVIRONNEMENTAUX
  - **Souvent absence de voiture ou transports en commun insuffisants**
  - **Sentiment d'injustice relatif aux conditions d'accès à l'emploi subsidié, règles ONEM**
  - **Caractère précieux des postes disponibles**
  - **Complication pour les femmes avec enfants**
  - **Existence d'entreprises adaptées (EI, ETA)**
  - **Conditions de logement**
  - **Informations sur l'aide sociale**
- FACTEURS SOCIO RELATIONNELS
  - **Souvent grande modération au plan des relations extérieures**
  - **« Chat échaudé… » > attitude prudente dans les relations**
  - **Effets positifs des efforts d'ouverture**
  - **Appui sur des contacts « bienveillants », des élus**

Facteurs de conversion des ressources en *capabilités*

- FACTEURS INDIVIDUELS
  - Conditions de vie et santé

Instabilité des lieux de résidence (autonomisation, séparation…)
Maladie ou handicap (à titre personnel ou familial) pesant fréquemment

  - Tempérament et état d'esprit

Rejet de l'inactivité
Le plus souvent tempéraments affirmés, volontaristes
Capacité de rebond tirée d'expériences pénibles > regard vers l'avenir
Méta regard clairvoyant sur soi > maitrise / emprise sur son positionnement
Meilleure appréhension des opportunités que précédemment

  - Système de cohérence

Image de soi favorable ou restaurée
Revendication de respect
Exigence envers soi, zèle
Logique du « qui veut peut »

Facteurs de conversion des ressources en *capabilités*

- FACTEURS INDIVIDUELS (suite)
  - Valeurs

Abnégation, modération

Travail, responsabilité > réponses *ad hoc* aux attentes sociétales

Relations sincères, respect

  - Enseignements retenus

Regret unilatéral de l'arrêt prématuré des études

Importance d'écouter les conseils / désormais d'en donner aux autres

Regret de la « perte de temps »

Importance de se battre, de s'imposer

Croire en ses envies

Se montrer curieux, entreprenant, prendre appui (sur structure, personne)

Ne pas faire primer les options de vie privée sur le professionnel

Capabilités développées par les individus

- PROCESSUS DE FORMATION PUIS DE REALISATION DES CAPABILITES
  - Supports sociaux

  Dispositifs d'ISP participent à la transformation situationnelle / perspectives
  Statut en emploi subventionné comme rampe de lancement / condition
  Possibilité de faire ses preuves en stages
  Se voir confier des responsabilités
  - Action collective

  Faible investissement dans des mobilisations
  Solidarités entre stagiaires, collègues
- CAPABILITES EFFECTIVES
  - Types de compétences

  Pour fonctions polyvalentes *vs* plus pointues, spécialisées
  Motivation, implication, autonomie, rigueur (professionnelles)
  Volonté d'être utile

Capabilités développées par les individus

- CAPABILITES EFFECTIVES (suite)
  - Prétentions légitimes

Réalistes, à visées durables

Pour certains, parachever leur formation

Conserver l'emploi actuel ou accéder à un emploi plus intéressant

Exigence d'un traitement juste (notion de mérite)

  - Reconnaissance institutionnelle

Statut professionnel

Barème équitable

  - Robustesse

***Capabilités* ancrées pour la plupart des individus (faible risque de retour en arrière)**

Risque de tassement en cas de stagnation ou déception professionnelle

Risque majeur lié à un (nouvel) « accident de la vie »

Maintien de milieux adaptés pour les plus fragiles

Capabilités développées par les individus

- MOMENTS DE MISE A L'EPREUVE DES CAPABILITES
  - Dimension institutionnelle

Caps stabilisant les migrants
Accès aux formations (critères, temporalités)
Accès à l'emploi subsidié (sentiment d'injustice : deux rationalités en ><)
Epée de Damoclès liée à l'échéance de l'aide à l'emploi

  - Dimension organisationnelle

Marques de confiance
Management « humain »
Qualités relationnelles au travail
Facilités pratiques

  - Dimension biographique

« Fardeau », séquelles psychologiques à gérer
Resurgissement de difficultés privées
Engagement (logement, autonomie, couple)

Liberté de choix des individus

- OPPORTUNITES REELLES
  - Opportunités valorisées

Evolution qualitative et non quantitative
Pas de large éventail d'opportunités professionnelles valorisées
Elargissement des horizons (angles interne et externe) > ≠ voie inéluctable
Meilleur ciblage des recherches
Importance des connaissances directes dans le monde du travail
Voix au chapitre (quel employeur, quel service, quelle évolution)
Existence de choix par défaut (emploi *vs* non emploi)
Cohérence horaire et géographique = enjeu

  - Opportunités non valorisées

Pour la plupart, rejet (désormais) des postes mal considérés ou précaires
Parfois nécessaire de rompre avec un projet parental ou conjugal
Subsistance chez certains du sentiment de déterminisme familial
Résignation chez quelques uns

Liberté de choix des individus

- PROCESSUS DE CHOIX

  <u>A dominante active</u> (aiguillage) : stop au papillonnage, forcing pour décrocher un poste, accumulation de compétences, « creuser son trou » chez l'employeur, recours à des relais, stratégies d'ascension…

  <u>A dominante passive</u> (pilotage) : réponse aux convocations, impossible refus d'un CDI, impression de paralysie…

  Apprentissage de l'expression des préférences personnelles

- LIBERTE POSITIVE = Vivre la vie (professionnelle et au-delà) à laquelle on aspire soi-même
  - Critères

  Statut social

  Espoir raisonnable de pérennité de l'emploi (ou de demeurer dans le secteur)

  Bénéficier d'un climat professionnel positif : respect, complicités, souplesse

  Echapper aux stéréotypes

  Aimer, trouver du sens à son activité

  Pouvoir continuer à se qualifier

  Pouvoir se déplacer, se loger

Liberté de choix des individus

- LIBERTE POSITIVE (suite)
  - Atteinte effective

  Est fonction de paramètres matériels et existentiels

  Trois états: situation optimale *vs* « mise sur orbite » *vs* situation en deçà des espérances intimes

Réalisations accomplies par les individus

- INSERTION DANS L'EMPLOI
  - Stabilité

  Attitude optimiste « philosophe »

  Risques : pertes de moyens financiers de l'employeur, problèmes physiques
  - Revenu

  Souvent à compléter pour pouvoir « joindre les deux bouts »

  Pas de mise en balance entre revenu du travail et allocations

  Pas critère qui prime
  - Intérêt

  Importance prioritaire

  Valorisation sociale, espaces de négociation, âpreté limitée des tâches

  Dépassement des tensions interpersonnnelles
- EPANOUISSEMENT HUMAIN

  Triangle : bonheur familial – emploi OK – bon logement

  Certains pleinement « eux-mêmes » *vs* processus inachevé pour d'autres (pour qui penser à soi demeure « un luxe »)

Trois portraits-types

- DOMINIQUE OU L'ACCOMPLISSEMENT EFFECTIF
- ALI OU LA STRATEGIE DE PROGRESSION STEP BY STEP
- COLINE OU L'AJUSTEMENT FAUTE DE MIEUX

Leviers d'insertion identifiés par l'étude - Niveau institutionnel

- **Statut** stabilisé pour les étrangers ;
- Possibilités nombreuses de **stages** chez des employeurs variés ;
- Possibilités d'**enchaîner les formations** (vers du plus qualifiant) ;
- **Certifications** ;
- Recouvrance de **droits** (Article 60…) ;
- **Aides publiques** à l'emploi ;
- **Milieux** de travail / d'activité **adaptés** et secteur de l'économie sociale ;
- **Filet de sécurité** pour les porteurs de projet indépendant ;
- **Emplois vacants** du fait de l'activité économique (contrats, subventions…) ;
- Obtention assez rapide d'un **CDI** ;
- **Logement** social.

Leviers d'insertion identifiés par l'étude - Niveau organisationnel

- **Promotion des dispositifs** d'ISP existants au niveau local ;
- **Adéquation** entre la formation suivie et le **projet personnel** : conformité aux goûts personnels et non aux attentes parentales ou sociétales ;
- Approches psychopédagogiques permettant la **prise de conscience d'atouts personnels** cachés ;
- Dispositifs assurant l'**entremise** concrète entre le demandeur d'emploi et les structures d'accueil en stage / les employeurs potentiels ;
- **Possibilité de choisir** entre plusieurs lieux de stage, plusieurs employeurs, plusieurs fonctions, plusieurs services ;
- Réelle **accessibilité géographique** du lieu de travail ;
- **Compatibilité d'horaires** avec les impératifs familiaux ;
- Emplois auxquels on peut donner du **sens**, de la valeur, de l'utilité ;
- Fonctions professionnelles à composante « humaine », à dimension d'aide, à **vocation sociale** ;
- Système de management basé sur la **confiance**, le **dialogue**, la souplesse ;
- **Considération**, respect effectif et manifesté envers l'intéressé dans le cadre professionnel ;
- **Evaluations** professionnelles favorables ;
- **Possibilité d'évoluer** de poste en cours de contrat ;
- Liberté de réfléchir et d'évoquer ouvertement avec sa hiérarchie des **projets professionnels** ultérieurs.

Leviers d'insertion identifiés par l'étude - Niveau relationnel

- **Feeling positif** avec le(s) professionnel(s) en charge du suivi individualisé du CPMS - SAS / de l'ISP ;
- **Connaissance mutuelle** effective et approfondie entre le demandeur d'emploi et l'**employeur potentiel** ;
- Relations interpersonnelles de **qualité** avec les **collègues**, avec les clients ;
- **Poursuite** ou résurgence **des contacts** avec les responsables de l'organisme d'**ISP** précédemment fréquenté ;
- Sentiment d'être considéré comme un **travailleur comme les autres** ;
- Stabilité et **bien-être familiaux** ;
- **Soutien** de la part de proches (moralement, organisation de la vie quotidienne…) ;
- **Emancipation** de relations problématiques avec des proches ;
- Posture d'**ouverture** à l'autre.

Leviers d'insertion identifiés par l'étude - Niveau individuel

- Démarche d'**entrée en autonomie** ;
- Accès à un **logement** satisfaisant ;
- Avoir appris des traumatismes et des ratages (**résilience** et expérience) ;
- Capacité à **endurer** des situations difficiles puis à **rebondir** ;
- **Valeurs morales** et priorité donnée au travail et à l'abnégation par rapport à la détente ;
- **Regret** d'avoir interrompu les **études** initiales ;
- **Rébellion** contre l'exploitation ;
- Refus désormais des contrats précaires ;
- Volontarisme, **détermination** ;
- Rejet voire **peur de l'inactivité** ;
- Disqualification / dévalorisation des demandeurs d'emploi qui ne cherchent pas à s'en sortir ;
- Emergence et clarification du **projet personnel**.

Recommandations formulées sur la base de l'étude

Pour améliorer les dispositifs et leurs effets

- **plus *capacitants* que *ressourcistes***

- **Agir** le plus **tôt** possible auprès des jeunes individus (dès la **scolarité**)
- Assurer la **(re)construction personnelle** avant de / pour préparer l'insertion professionnelle
- Adopter une **logique « de la personne »** (prise dans sa globalité) et non « de l'institution »
- Agir à partir de la situation de la personne, de son parcours propre > appliquer **l'esprit du dispositif au cas suivi**
- **Décloisonnement des intervenants** au niveau du territoire : échanges et concertation (enseignement, CPMS, ISP, FOREM…) pour une meilleure cohérence des parcours d'insertion individuels, **éviter les temps morts**, **relayer**…
- Programmes et **pédagogies** qui suscitent l'émergence des **potentialités personnelles** et aident à « faire le tri » entre options professionnelles > **maturation du positionnement** sur le marché de l'emploi
- **Evaluation** explicite **des acquis** avec les bénéficiaires
- **Ne pas « lâcher » la personne** après sa sortie du dispositif (seule <> bureaucratie)
- Porter attention aux **moments charnières** : accompagner très concrètement en amont l'**immersion** dans le monde du travail (stage, 1er contrat = essentiel!) et suivre en aval la **pérennisation** de cette insertion (possibilités de formation, de 2ème contrat…)

Recommandations formulées sur la base de l'étude

Pour améliorer les dispositifs et leurs effets

- **plus *capacitants* que *ressourcistes***

- **Valoriser l'expérience** et la sensibilité de ces publics en matière **de précarité** > orientation vers des fonctions relationnelles, d'aide
- Assurer des postes en **ETA** ou en **EI** pour les plus fragiles
- **Stimuler** les opportunités d'emploi pour ces publics en communiquant et en collaborant avec les **employeurs** du territoire > **faire connaitre** les atouts des travailleurs issus de l'ISP > **infléchir** l'attitude des entreprises du secteur productif (intensifier les contacts pour (re)valoriser leur image)
- **Impliquer** les patrons (avec les placeurs) pour de véritables **emplois-tremplins**, dans une perspective de transition effective (pour **éviter les « rechutes »** au terme du 1er contrat, par ex. en fin d'aide à l'emploi)
- Favoriser les **emplois « qualitatifs »** en termes de respect des personnes, de qualité relationnelle (militer pour et orienter vers)
- Etre attentif à l'**adéquation** entre **aspirations personnelles** et emploi (proposé ou occupé) > état de *liberté positive* = insertion **+ robuste**
- Au plan politico institutionnel : revendiquer des **indicateurs qualitatifs** et pas uniquement des taux d'insertion dans l'emploi (quantitatif)

Merci pour votre attention.
La parole est à vous…